

# AFFIRMATIVE ACTION

## THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

3 1761 11969258 0

A communiqué to all employees

### WHAT'S THE PURPOSE OF THE AFFIRMATIVE ACTION PROGRAM?

Its purpose is to ensure that, within a reasonable timeframe, women, Indigenous people and handicapped persons are equitably represented in the Public Service of Canada.

### WHY IS THERE A SPECIAL PROGRAM FOR WOMEN, INDIGENOUS PEOPLE AND HANDICAPPED PERSONS?

The government has been concerned with their representation in the federal Public Service for some time. Despite considerable progress made by the three equal opportunity programs for these groups, women still tend to be clustered at lower levels and the number of Indigenous people and handicapped persons in the Public Service is very small. There is a growing recognition that there are barriers hidden in employment systems (often based on past practices or customs — "the way we've always done things") which must be removed before the three groups can enjoy equal employment opportunities. Affirmative action is designed to identify and eliminate these barriers, known as systemic discrimination.

### WHAT ABOUT VISIBLE MINORITIES?

The government is examining their employment situation in the federal Public Service. Special measures for these groups will be developed where necessary.

### WHAT'S MY DEPARTMENT'S ROLE IN AFFIRMATIVE ACTION?

Your department will do:

- an analysis of its current workforce in order to compare the situation of women, Indigenous people and handicapped persons to that of other employees in the department;
- a comparison of the representation of the three groups in your department to the numbers estimated to be available, qualified and interested in the workforce;
- a review of employment systems (personnel practices, policies, procedures) to determine whether any of these have a negative impact on the three groups and whether they are based on sound principles of human resource management.

The results of these three steps will be used to develop an action plan for approval first by your department's senior management and second by the Treasury Board. This action plan will include:

- measures to improve employment practices found to have a negative impact on the three groups;
- numerical targets to correct under-representation of the three groups. These targets will be based on the degree of under-representation, projected departmental turnover and on estimates of the number of qualified, available and interested women, Indigenous people and handicapped persons in the workforce;
- temporary special measures to make sure that progress is achieved in a timely fashion.

### WHO WILL BE INVOLVED IN MY DEPARTMENT?

Your deputy minister and senior management will play an active role throughout the program. They will be supported by officers responsible for your departmental affirmative action program. These officers will also work with a number of employees in your department, including managers, personnel specialists, representatives of women, Indigenous people and handicapped persons, and departmental union representatives.

### WHAT KIND OF SPECIAL MEASURES WILL MY DEPARTMENT ADOPT?

Special measures will vary from department to department according to their individual findings. The most common are likely to be training and development opportunities for the three groups. Departments may also decide to ask the Public Service Commission to conduct special recruitment efforts in order to build up better inventories of qualified women, Indigenous people and handicapped persons who should be invited to compete for vacant positions.

### WHAT ABOUT QUOTAS?

The Public Service Affirmative Action Program includes numerical targets, *not* quotas. Quotas are rigid — they imply "this is what you must achieve, no matter what". Targets are flexible — they imply "this

is what can be achieved when barriers are removed and some special measures are put in place". Targets are simply plans and objectives, based on projected job vacancies and availability of qualified and interested individuals translated into numbers.

### WHAT ABOUT THE MERIT PRINCIPLE?

The merit principle, which is the basis of all hiring and promotion in the Public Service, is the foundation of affirmative action. Through the elimination of discrimination, through a review and improvement of employment practices, and by implementing temporary special measures, affirmative action will enable the Public Service to hire and promote the best qualified person available for the job.

Employees will continue to have the right to file a complaint with the Public Service Commission or the Canadian Human Rights Commission if they believe an opportunity has been denied them because of discrimination.

### WHEN WILL ALL THIS HAPPEN?

Departments will be undertaking the analytical work described above during 1984. Action plans will be submitted to the Treasury Board by December 1984, and will be reviewed in consultation with the Public Service Commission. These action plans will go into effect April 1, 1985. In the meantime, departments are continuing to implement the plans they developed as part of their equal opportunity programs and a number of special measures are being implemented now across the whole Public Service.

### WHAT ARE THESE SERVICE-WIDE SPECIAL MEASURES?

*For women*, the Treasury Board has set as a target to increase the number of women in the Management Category from the current level of 217 to some 475 by March 31, 1988. To achieve this, departments are being asked to identify women with managerial and executive capabilities. The Public Service Commission has established a facility to provide these women with career planning advice and to ensure that they are considered by departments when staffing managerial and executive positions.

*For handicapped persons*, a program has been established to provide on-the-job training to qualified physically-handicapped people who lack work experience.

*For Indigenous people*, a National Indigenous Development Program has been established to give participants training and on-the-job experience to attain middle and senior level management positions. In addition, the existing Northern Careers Program, a program which trains Native residents of the Far North to fill responsible positions in Northern Canada, is being expanded to include the Eastern Arctic.

### HOW WILL AFFIRMATIVE ACTION AFFECT ME?

Women, Indigenous people and handicapped persons can look forward to greater career development opportunities in the Public Service. The benefits to other employees, while less direct, will be substantial. Improvements in personnel policies and practices, higher employee morale, more harmonious labour relations are all end-products of an equitable, non-discriminatory workplace where everyone has a fair chance to be hired and to advance.

### WHERE CAN I GET FURTHER INFORMATION?

Questions concerning affirmative action may be directed to your supervisor, manager, or departmental affirmative action personnel. Questions on the service-wide program may be directed to the Communications Division of the Treasury Board, (613) 995-6141. Questions on the special training and development programs for women, Indigenous people and handicapped persons may be directed to the Public Service Commission, (613) 996-5010.



# ACTION POSITIVE

## DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

### Dépliant destiné à tous les employés

### QUEL EST L'OBJET DU PROGRAMME D'ACTION POSITIVE?

Ce programme vise à assurer que, dans un délai raisonnable, la représentation des femmes, des autochtones et des personnes handicapées sera plus équitable dans la Fonction publique fédérale.

### POURQUOI A-T-ON CRÉÉ UN PROGRAMME SPÉCIAL POUR LES FEMMES, LES AUTOCHTONES ET LES PERSONNES HANDICAPÉES?

Leur représentation dans la Fonction publique fédérale préoccupe le gouvernement depuis un certain temps. Malgré les réalisations considérables des trois programmes d'égalité d'accès à l'emploi pour ces groupes, les femmes sont encore concentrées aux échelons inférieurs et le nombre des personnes handicapées et des autochtones dans la Fonction publique reste faible. On admet de plus en plus que les systèmes d'emploi recèlent des obstacles, souvent ancrés dans les pratiques antérieures ou les coutumes, qu'il faut supprimer pour permettre aux membres de ces trois groupes d'accéder à l'emploi sur la même base que les autres. Le programme d'action positive a pour but de détecter et de supprimer ces obstacles qui constituent une discrimination systémique.

### QUE FAIT-T-ON POUR LES MINORITÉS VISIBLES?

Le gouvernement examine actuellement leur situation d'emploi dans la Fonction publique fédérale et prendra éventuellement les mesures spéciales requises.

### QUEL SERA LE RÔLE DE MON MINISTÈRE DANS CE PROGRAMME?

Votre ministère:

- analysera son effectif pour comparer la situation des femmes, des autochtones et des personnes handicapées à celle de ses autres employés;
- comparera la représentation de ces trois groupes dans son effectif au nombre de leurs membres disponibles, qualifiés et intéressés dans la population active;
- examinera ses systèmes d'emploi, c'est-à-dire ses pratiques, ses politiques et ses procédures de gestion du personnel, pour savoir s'ils ont un effet négatif sur ces trois groupes et s'ils reposent sur de bons principes de gestion des ressources humaines.

Le résultat de ces trois opérations permettra de dresser un plan d'action qui sera approuvé par vos gestionnaires supérieurs avant d'être entériné par le Conseil du Trésor. Ce plan d'action comprendra:

- des mesures pour améliorer les pratiques d'emploi dont l'effet s'est révélé négatif pour ces trois groupes;
- des objectifs numériques fixés pour remédier à leur sous-représentation. Pour établir ces objectifs, on tiendra compte du degré de sous-représentation, de la rotation prévue au ministère et du nombre approximatif de membres des trois groupes disponibles, qualifiés et désireux de travailler dans la population active;
- des mesures spéciales temporaires visant à assurer une représentation plus équitable dans les délais impartis.

### QUI PARTICIPERA À CE PROGRAMME DANS MON MINISTÈRE?

Votre sous-ministre et la haute direction tiendront un rôle important dans le programme d'action positive de votre ministère. Ils seront secondés par un ou deux agents responsables du programme qui travailleront avec divers employés de votre ministère: gestionnaires, spécialistes du personnel, représentants des femmes, des autochtones et des personnes handicapées, et délégués syndicaux.

### QUELLES MESURES SPÉCIALES ADOPTERA MON MINISTÈRE?

Les mesures spéciales varieront d'un ministère à l'autre, selon les résultats des études faites dans chacun d'eux, mais comprendront vraisemblablement des programmes de formation et de perfectionnement pour les membres des trois groupes. En outre, les ministères décideront peut-être de demander à la Fonction publique de mieux recenser les femmes, les autochtones et les personnes handicapées ayant des qualifications et de les inviter à se présenter à des concours.

### FIXERA-T-ON DES QUOTAS?

Le programme d'action positive de la Fonction publique fédérale comprend des objectifs numériques mais pas de quotas. Les quotas sont rigides, car ils indiquent ce qu'il faut faire, quelles que soient les circonstances. Les objectifs sont souples, car ils indiquent ce que l'on peut faire lorsque les obstacles seront supprimés et les mesures spéciales adoptées. Ce sont simplement des plans et des buts fondés sur les vacances prévues et la disponibilité des personnes qualifiées et désireuses de travailler exprimés en chiffres.

### QU'ADVIENDRA-T-IL DU PRINCIPE DU MÉRITE?

Le principe du mérite, qui est à la base du recrutement et de la promotion dans la Fonction publique, est la pierre angulaire du programme d'action positive. Par la suppression de la discrimination, l'examen et l'amélioration des pratiques d'emploi et l'adoption de mesures spéciales temporaires, le programme d'action positive permettra à la Fonction publique de recruter les personnes les mieux qualifiées pour faire le travail et de les promouvoir.

Les employés pourront déposer une plainte à la Commission de la Fonction publique ou à la Commission canadienne des droits de la personne s'ils pensent avoir été l'objet de discrimination.

### QUAND LE PLAN D'ACTION ENTRERA-T-IL EN VIGUEUR?

Les ministères entreprendront l'analyse décrite précédemment au cours de 1984. Leurs plans d'action seront soumis au Conseil du Trésor autour de décembre de la même année et seront examinés conjointement par celui-ci et la Commission de la Fonction publique. Ces plans seront mis en oeuvre officiellement le 1<sup>er</sup> avril 1985. Entre-temps, les ministères poursuivront la réalisation des plans faisant partie des programmes d'égalité d'accès à l'emploi qu'ils ont élaborés, et un certain nombre de mesures spéciales sont prises actuellement dans toute la Fonction publique.

### QUELLES SONT CES MESURES?

En ce qui concerne les femmes, l'objectif du Conseil du Trésor est de faire passer leur nombre dans la catégorie de la gestion de 217 à environ 475 d'ici le 31 mars 1988. Pour cela, il a demandé aux ministères de repérer les femmes capables d'occuper des postes de gestion et de direction. La Commission de la Fonction publique a mis sur pied un service pour aider ces femmes à planifier leur carrière et pour les présenter aux ministères qui ont des postes de gestion et de direction à combler.

En ce qui concerne les personnes handicapées, on a créé un programme de formation en cours d'emploi à l'intention des handicapés physiques ayant des qualifications mais qui manquent d'expérience professionnelle.

En ce qui concerne les autochtones, on a créé le Programme national de perfectionnement des autochtones pour donner aux participants la formation et l'expérience requises pour obtenir des postes de gestionnaires intermédiaires et supérieurs. En outre, le Programme des carrières dans le Grand Nord, qui prépare les autochtones du Grand Nord à occuper des postes de responsabilité dans le Nord canadien, est étendu maintenant à la partie orientale de l'Arctique.

### EN QUOI LE PROGRAMME D'ACTION POSITIVE ME CONCERNE-T-IL?

Les femmes, les autochtones et les personnes handicapées auront plus de chances de faire carrière dans la Fonction publique fédérale grâce au programme d'action positive. Les avantages pour les employés sont importants même s'ils sont moins directs, car un milieu de travail équitable et non discriminatoire où tout le monde a des chances égales d'emploi ou

d'avancement favorise de meilleures politiques et pratiques relativement au personnel, un meilleur moral chez les employés et des relations de travail plus harmonieuses.

### OÙ PUIS-JE OBTENIR D'AUTRES RENSEIGNEMENTS?

Pour les questions concernant le programme d'action positive, vous pouvez vous adresser à votre surveillant, à votre chef de service ou au personnel du programme d'action positive de votre ministère. Pour les questions concernant l'application du programme dans toute la Fonction publique fédérale, vous pouvez appeler la Division des communications du Conseil du Trésor au (613) 995-6141. Pour toutes les questions relatives aux programmes spéciaux de formation et de perfectionnement des femmes, des autochtones et des personnes handicapées, vous pouvez vous adresser à la Commission de la Fonction publique au (613) 996-5010.